

вательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2004. – 42 с.

4. Компетентнісний підхід у сучасній освіті: Світовий досвід та українські перспективи: Бібліотека з освітньої політики / За заг. ред. О.В. Овчарук. – К.: К.І.С., 2004. – 112 с.

5. Лайл М. Спенсер-мл и Сайн М. Спенсер. Компетенции на работе: Пер. с англ. / Лайл М. Спенсер-мл, Сайн М. Спенсер. – М.: НРРО, 2005. – 384 с.

6. Равен Джон. Компетентность в современном обществе: выявление, развитие и реализация: Пер с англ. / Дж. Равен. – М.: Когито-центр, 2002. – 396 с.

7. Семенова А.В. Розвиток професійної компетентності фахівців засобами парадигмального моделювання (інтерактивний тренінг) / А.В. Семенова. – Одеса: СВД Черкасов М.П., 2006. – 130 с.

8. Словник-довідник з професійної педагогіки / За ред. А.В. Семенової. – Одеса: Пальміра, 2006. – 272 с.

9. Тарасенко І. Розвиток життєвої компетентності та соціальної інтеграції: досвід Європейських країн // Кроки до компетенції та інтеграції в суспільство: Наук.-метод. зб. / [Ред. комісія: Н. Софій, І. Єрмаков]. – К.: Конвент, 2000. – С.37-40.

10. Хомский Н. Аспекты теории синтаксиса: Пер. с англ., под ред. и с пред. В.А. Звягинцева. – М.: МГУ, 1972. – 259 с.

Отримано 21.03.2012

УДК 331.103

С.А.АЛЕКСАНДРОВА, канд. пед. наук

Харківська національна академія міського господарств

УПРАВЛІННЯ КОМПЕТЕНТНІСТІЮ ПЕРСОНАЛУ

Розглядається сутність і зміст компетентності персоналу, процес управління компетентністю персоналу.

Рассматривается сущность и содержание компетентности персонала, процесс управления компетентностью персонала.

The essence and maintenance of competence of personnel, management process by development of competence of personnel is offered.

Ключові слова: компетентність, компетенція, управління компетентністю.

Найважливішим економічним ресурсом в сучасних умовах є знання й інформація. Тому і конкуренція стає боротьбою не ресурсів і продуктів, а боротьбою стратегій управління компетентністю.

Дослідженням компетенції і компетентності особистості, фахівця присвячено багато наукових праць з різних наук – педагогіки, психології, менеджменту, економіки тощо [2-4, 6, 8]. Але в теорії й практиці управління персоналом немає чіткого визначення як понять «компетенція», «компетентність», їх класифікації; так і розуміння того, як їх оцінювати у потенційних і вже задіяних на підприємстві працівників та розвивати.

Метою статті є визначення змісту понять «компетентність»,

«компетенція», моделі компетенцій як важливого інструменту управління компетентністю персоналу.

Аналіз роботи [1] дає змогу стверджувати, що поняття «компетентність» є більш широким, ніж компетенція, адже остання входить до її складу як здатність особистості здійснювати ефективну професійну діяльність, використовуючи на практиці знання й уміння. Компетентність включає не лише знання й уміння, а й «систему ціннісних орієнтацій, звичок тощо» [4], вона є проявом компетенції, тобто компетентність – це володіння особистістю відповідною компетенцією у поєднанні з її особистим відношенням до неї та предмету діяльності [3].

Слід зазначити, що спеціалісти будь-якої сфери діяльності мають, передусім, володіти загальною компетентністю (здатність особистості до аналізу, синтезу, загальні знання, здатність до самостійного навчання, співпраці та комунікації, цілеспрямованість, лідерські риси, організованість та здатність до планування [7]), необхідною для існування в соціумі, для розв'язання будь-яких ситуацій, навіть не пов'язаних з конкретною професійною діяльністю.

Поряд із загальною компетентністю будь-якого фахівця розрізняють компетентності професійні, які відповідають виду діяльності, спеціальності, адже кожному виду діяльності притаманні певні особливості, необхідні певні знання, досвід, особистісні якості.

Професійну компетентність розглядаємо як інтегрований результат набутого досвіду, пов'язаного з оволодінням професійними знаннями, умінням використовувати їх сукупність у професійній діяльності, сформованістю відповідних особистісних якостей індивіда.

В рамках управління персоналом вважаємо, що компетентність працівника формується на базі наявних компетенцій (знань, умінь, здатностей) та мотивації співробітників. Останній компонент є дуже важливим, адже застосовувати наявний потенціал на користь підприємства співробітник буде лише за умови високої мотивації. Цьому аспекту приділяється в науковій літературі багато уваги, тому розглянемо більш докладно процес управління компетенціями.

Носіїв компетенцій в організації можна поділити за рівнями (причому вищий рівень базується на нижчому):

- персонал (компетенції персоналу);
- групи співробітників, як підсистеми (виробничі компетенції);
- підприємство (організаційні компетенції) [8].

За змістом можна виділити компетенції:

- спеціальні, пов'язані з виконанням функціональних обов'язків фахівця;

- компетенції взаємодії, що стосуються відносин з колегами, діловими партнерами, клієнтами;
- компетенції розвитку, що дозволяють накопичувати досвід, навчатися, створювати інновації й вирішувати нові проблеми [8].

Важливо управляти компетенціями на всіх рівнях, адже необхідно, щоб персонал не лише володів знаннями й навичками, тобто мав власний (індивідуальний) набір компетенцій, що забезпечує його особисту конкурентоздатність на ринку праці, але й був зацікавлений (правильно вмотивований) застосовувати власний потенціал для досягнення цілей підрозділу, у якому він безпосередньо працює (виробнича компетенція), й цілей підприємства (компетенція підприємства). Процес функціонування підприємства слід організовувати таким чином, щоб постійно відбувався цілеспрямований обмін інформацією й знаннями між співробітниками, що забезпечить формування нових знань й компетенцій підприємства.

Одним із дієвих інструментів управління компетенціями є модель компетенцій. В різних джерелах інформації як синонімічні застосовуються поняття карта компетенцій, професійний портрет, портрет ідеального співробітника, матриця компетенцій.

Модель компетенцій є певним набором знань, умінь, навичок, особистісних якостей, якими має володіти працівник з метою найбільш ефективного виконання поставлених перед ним професійних завдань. Її необхідно використовувати при підборі персоналу на вакантну посаду, адже підібрати найбільш «відповідного» працівника для конкретної посади на конкретному підприємстві можна лише порівнюючи визначені вимоги з певними характеристиками претендента.

У процесі виконання працівниками своїх функціональних обов'язків важливо порівнювати наявні у них компетенції з тими, які необхідні підприємству на певний момент часу. Це завдання можна також вирішити за допомогою моделі компетенцій.

При цьому для кожного підприємства, залежно від його стратегії, корпоративної культури, етапу розвитку необхідна своя унікальна модель.

В області навчання й розвитку персоналу моделі компетенцій дозволяють визначити потреби у навчанні. З метою забезпечення короткострокових та стратегічних цілей підприємства необхідно визначати профіль еталонного фахівця, усвідомлювати, які компетенції у фахівця вже сформовані, а які ще необхідно розвивати.

При проведенні оцінки персоналу використання моделей компетентності значно підвищує якість цього процесу, адже чітко визначені вимоги до кожного конкретного працівника. Останній факт є корис-

ним і для працівників організації – за наявності моделі компетенції вони мають можливість адекватно оцінити власні характеристики, можливості кар'єрного планування й росту.

Наявність правильно розроблених моделей компетенцій підвищує імідж підприємства як роботодавця для реальних і потенційних працівників тощо.

Але для того, щоб модель компетенцій була дієвою, при її складанні слід дотримуватися певних вимог [5]:

- передусім необхідно з'ясувати, який результат має бути досягнутий, тобто визначити місію підприємства, цілі, шляхи їх досягнення, вивчити досвід найбільш успішних конкурентів тощо;
- до процесу розробки моделі слід залучати менеджерів по персоналу, функціональних керівників підприємства, іноді працівників;
- компетенції мають бути сформульовані чітко, ясно й конкретно;
- кількість ключових компетенцій не повинна бути занадто великою, адже в іншому випадку це приводить до демотивації персоналу;
- мають бути визначені рівні володіння кожною конкретною компетенцією й сформульовані відповідні поведінкові індикатори.

Модель компетенцій необхідно постійно переглядати, адже у випадку, наприклад, суттєвих змін на ринку або стратегічних цілей підприємства виникає необхідність трансформації компетенцій.

Таким чином, розробка й застосування моделей компетенцій у поєднанні з мотивацією персоналу забезпечать розвиток компетентності персоналу.

Подальших досліджень вимагає проблема визначення базових компетенцій персоналу.

1.Александрова С.А. Формування професійно-комунікативної компетентності майбутніх фахівців підприємств туристської індустрії: Дис.... канд. пед. наук / С.А. Александрова. – Харків, 2010. – 156 с.

2.Ансофф И. Стратегическое управление [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://strategy.bos.ru/books.phtml>.

3.Жерновая М.А. Коммуникативная подготовка студентов туристского вуза в процессе использования игровых методов: Дисс.... канд. пед. наук / М.А. Жерновая. – Оренбург, 1998. – 142 с.

4.Зимняя И.А. Ключевые компетентности как результативно-целевая основа компетентностного подхода в образовании [Электронный ресурс] / И.А. Зимняя. – М.: Исслед. центр проблем качества подготовки спец-тов, 2004. – Режим доступа: www.ngosnews.ru.

5.Как разработать модель компетенций руководителя среднего звена [Электронный ресурс]. – Режим доступа: Elena.Galotchkina@cfsigroup.ru, www.cfsigroup.ru.

6.Коротков Э.М. Менеджмент / Э.М. Коротков. – М.: Юрайт, 2010. – 192 с.

7.Прокопенко І.Ф. Педагогічні технології / І.Ф. Прокопенко, В.І. Євдокимов. – Харків: Колегіум, 2005. – 224 с.

8.Соснина Е.Ю. Управление развитием компетенций организаций промышленно-сти: Автореф. дисс. ... канд. экон. наук / Е.Ю. Соснина. – Ижевск, 2009. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.guu.ru.

Отримано 12.03.2012

УДК 338.465

В.С.ШЕВЧЕНКО

Харьковская национальная академия городского хозяйства

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УПРАВЛЕНИЯ СИСТЕМОЙ РЕАЛИЗАЦИИ ИНТЕРЕСОВ ЖИТЕЛЕЙ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Рассмотрены различные подходы к анализу и оценке управления системой реализации интересов жителей муниципальных образований и особенности работы органов местного самоуправления с гражданами.

Розглянуто різні підходи до аналізу і оцінки управління системою реалізації інтересів жителів муніципальних утворень і особливості роботи органів місцевого самоврядування з громадянами.

The different going is considered near an analysis and management estimation by the system of realization of interests of habitants of municipal educations and feature of work of organs of local self-government with citizens.

Ключевые слова: муниципальное образование, местное самоуправление, интересы населения, права и обязанности, потребность.

Актуальность темы исследования обусловлена процессами реформирования современного украинского государства, в котором местное самоуправление – одна из основ конституционного строя, осуществляемая путем прямого участия населения в решении вопросов местного значения. Необходимо исследовать субъективный потенциал муниципальных интересов, прежде всего форм активизации основного субъекта муниципальной практики – населения муниципального образования, а также деятельности органов местного самоуправления.

Недостаточная изученность особенностей обеспечения и удовлетворения муниципальных интересов, взаимодействия с государственными интересами, в частности, на «стыке» регионального и муниципального уровней системы публичной власти; механизма координации взаимодействия и разграничения полномочий между органами государственной и местной власти также актуализирует тему исследования.

Для решения данной проблемы необходима комплексная диагностика основных направлений управленческой деятельности, что обуславливает актуальность разработки инструментария оценки реализации управления социально-экономическим развитием муниципальных